

---

# De toekomst is flexibel en interdisciplinair

---

## 1. Inleiding

Dit meerjarenplan werd opgesteld door middel van een traject dat gelopen is met de ganse zorgraad en achterban. We zijn gestart vanuit een “Startnota” van het Dagelijks Bestuur in maart 2023. Daarmee is een werkgroep aan de slag gegaan die bestand uit afgevaardigden vanuit de zorgraad alsook mensen erbuiten. Dit konden we bekomen door de oproep naar kandidaten voor de werkgroep breed te verspreiden via onze nieuwsbrief. De werkgroep heeft dan in eerste instantie gekeken naar de missie, visie en centrale waarden. Vervolgens kwam de organisatiestructuur aanbod. Ondertussen werd de opdracht aan de clusters gegeven om elk binnen hun eigen sector en de cluster PZON met de klankbordgroep te bekijken waar ze graag met de ELZ de komende jaren aan zouden willen werken. Voor de zomer zijn deze doelstellingen voorgesteld en konden de andere clusters feedback geven. Er werden dan twee voorstellen gekozen die met input van de andere clusters omgevormd werden naar de strategische inhoudelijke doelstellingen. Deze werden dan verder gefinetuned met ondersteuning van Vivel zodat we ook goede operationele doelstellingen en acties aan elkaar konden linken.

Binnen eerstelijnszone Waasland Zuid – West wensen wij de komende jaren in te zetten op een wendbare organisatie die tegemoetkomt aan de verwachtingen van het netwerk zonder deze te overbelasten. Als organisatie die afhankelijk is van input en ondersteuning van haar netwerk willen we onze partners de mogelijkheid bieden om zich te engageren op basis van hun mogelijkheden en interesses zonder hen te overbevragen. We verwachten een minimum engagement van personen die zich willen engageren voor het bestuur zodat dit doelmatig en efficiënt kan werken. Daarnaast blijven we toegankelijk voor feedback en input van de hele achterban aangezien iedereen kan deelnemen aan open vergaderingen, werkgroepen en klankbordgroepen.

Om de volledige achterban van de eerste lijn te kunnen bereiken moeten we nog meer investeren in bekendmaking van onze organisatie. Hierbij moeten we inzetten op communicatie over onze verwezenlijkingen maar ook aan de slag gaan met noden die vanuit onze signaalfunctie naar boven komen. Daarnaast willen we huidige partners die hunkeren naar concrete acties en deze nodig hebben om de meerwaarde van de organisatie in te zien, niet in te steek laten. We trachten zoveel mogelijk in te zetten op het evalueren van afgelopen acties om te bekijken of we deze dienen verder te zetten of onze inzet moeten verplaatsen naar nieuwe prioriteiten om de hulpverleners in de regio te ondersteunen. Het is door en met hen dat we gezondheid en welzijn van de personen met zorgnoden binnen de eerstelijnszone kunnen verbeteren.

## 2. Centrale waarden en principes

De werkgroep heeft de centrale waarden, missie en visie van 2020 bekeken en geëvalueerd. Alles werd herwerkt vertrekkende van de basis die alreeds bestond omdat we op heden meer zicht hebben op de activiteiten en meerwaarde van de eerstelijnszone. De herwerkte versies werden voorgesteld en goedgekeurd door de zorgraad.

Vanuit de zorgraad in eerstelijnszone Waasland Zuid – West vinden we het belangrijk dat de **autonomie** van de persoon met een zorgnood (PZON) en zijn omgeving voldoende wordt gestimuleerd. Een actieve PZON of omgeving die participeren in de hulpverlening, kunnen betere doelen formuleren waardoor de hulpverlening **persoonsgericht** zal zijn. **Doelgericht werken** zal positieve effecten hebben op de PZON, hun omgeving en de werkvreugde bij de hulpverlener.

Het is eveneens zeer belangrijk om als hulpverleners **interdisciplinair** te werken. Enkel door samen te werken kan een hulpverlener zijn patiënt/cliënt voorzien van een warme overdracht zodat de doelen niet verloren gaan. De burger beweegt constant over het **zorgcontinuüm** waardoor het netwerk van hulpverleners dat met de PZON en zijn omgeving werken flexibel is maar op de hoogte gehouden dient te worden. Het is daarnaast ook zeer belangrijk om aandacht te hebben voor het versterken van **sociale cohesie** zodat de PZON en hulpverleners beroep kunnen doen op formele en informele hulp. Enkel op die manier is de verschuiving naar meer hulp op de eerste lijn houdbaar.

### 3. Missie en Visie

#### Missie

Onze vzw streeft ernaar het welzijn en de gezondheid van individuen in de regio te verbeteren door middel van kwaliteitsvolle en efficiënte hulpverlening. Wij plaatsen de persoon centraal, rekening houdend met zijn of haar context zodat er doelgericht gewerkt kan worden. Daarnaast streven we naar geïntegreerde en interdisciplinaire samenwerking tussen de gezondheids- en welzijnssectoren zodat een warme overdracht tussen hulpverleners mogelijk is. We maken gebruik van populatiemanagement en benadrukken dat de zorgraad een verbindende factor is tussen al onze partners in ons netwerk. Samen werken we aan een betere toekomst waarbij het welzijn in de brede zin van de hulpverleners en de burgers in de eerstelijnszones onze zorg is.

#### Visie:

Wij streven ernaar om welzijn en gezondheid binnen onze regio te verbeteren door als organisatie hulpverleners te ondersteunen in hun werking zodat zij op hun beurt de burgers kunnen ondersteunen in al hun gezondheids- en welzijnsproblematieken.

Eenzijds willen de hulpverleners laten kennismaken met wetenschappelijke onderbouwde principes en hun helpen bij de uitwerking van vernieuwende projecten in de regio die tegemoetkomen aan hun noden. Hierbij denken we aan principes zoals zelfmanagement en doelgericht werken waarbij de burger en/of mantelzorger meer autonomie krijgt in zijn hulpverlening en ook zijn context wordt meegenomen. Ook het versterken van de sociale cohesie is zo'n principe waarbij we ernaar streven dat elke persoon zich onderdeel voelt van een samenleving waarin we voor elkaar zorgen. Een samenleving waarin iedereen zich gesteund en verbonden voelt, ongeacht hun achtergrond of situatie.

Anderzijds willen we de hulpverleners ondersteunen om bruggen te slaan tussen de verschillende sectoren en tussenschotten de doorbreken. We geloven dat door nauwe interdisciplinaire samenwerking en uitwisseling van kennis en expertise, we een beter antwoord kunnen bieden op de ondersteuningsnoden van de burgers.

Onze visie is gebaseerd op gelijkwaardigheid, respect voor elkaar en het vertrouwen in de veerkracht en capaciteiten van anderen. Door te werken als een flexibel orgaan dat lokale signalen behandelt en de hulpverleners ondersteund trachten we een positieve verandering teweeg te brengen in het leven van de burgers in de regio, waarbij hun welzijn en gezondheid centraal staan.

## 4. Strategische en operationele doelen

**Strategische doelstelling 1:** *De burger ervaart geen drempels of hiaten in zijn zorg- en ondersteuningstraject omdat de actoren over de lijnen heen optimaal en efficiënt samenwerken en een sterk transmuraal radarwerk vormen.*

- **Operationele Doelstelling 1.1:** Medio 2025 is er een inventaris van bestaande (en toekomstige) partners die een rol opnemen aangaande het thema transmurale zorg in het Waasland. We hebben ook een overzicht van de ‘lessons learned’ uit eerdere acties en ervaringen van de partners.
  - Indicatoren:
    - Resultaatindicator: Inventaris van partners (1). Inventaris van good practices en lessons learned van voorgaande acties ikv transmurale zorg (2). Iedere participant ondertekende een engagementsverklaring om mee aan de slag te gaan met transmurale zorg (3)
- **Operationele Doelstelling 1.2:** Tegen 2026 ontwikkelen we met de partners een dynamische en uniforme basisflow waarop bestaande en nieuwe piloten transmurale zorg geënt kunnen worden.
  - Indicatoren:
    - Resultaatindicator: Iedere participant neemt hiaten mee naar overleg (1). Participanten nemen belang van transmuraal werken mee in eigen werking en (2). Jaarlijkse evaluatie om te bekijken welke hiaten er dienen aangepakt te worden (3).
- **Operationele Doelstelling 1.3:** We nemen de coördinatie en aanspreekrol op voor onze bestaande initiatieven transmurale zorg (werkgroep GGZ, werkgroep digitaal zorglandschap, bewegen op verwijzen, zorgpad osteoporose, trekkersgroep geïntegreerde zorg)
  - Indicatoren:
    - Resultaatindicator: Aantal participanten werkgroep GGZ (1), Aantal doorverwijzingen BOV (2) , Aantal verstuurd informatiematerialen Zorgpad Osteoporose (3)
    - Procesindicator: rol van ELZ evalueren en bijsturen indien nodig.

**Strategische doelstelling 2:** *Onder het motto “kinderopvang voor iedereen” kan elke ouder in (Zuid-West) Waasland beroep doen op flexibele kinderopvang. Met bijzondere aandacht voor de principes van proportioneel universalisme.*

- **Operationele Doelstelling 2.1:** We zorgen dat er een overzicht is van de noden en hiaten aangaande het thema geflankeerd met een verzameling van diverse (inter)nationale goede praktijken. Dit stellen we ter beschikking tegen medio 2025.
  - Indicatoren:
    - Resultaatindicator: inventaris van noden en hiaten (1), Good practices in kaart brengen in een overzicht (2)
    - Procesindicator: Werkgroep die samenkomt en prioriteiten stelt (3)

- **Operationele Doelstelling 2.2:** We zoeken de verschillende bestaande overlegplekken betreffende dit thema op en verbinden hen met elkaar zodat we een domein overschrijdend lerend netwerk creëren tegen 2026.
  - Indicatoren:
    - Resultaatindicator: inventaris van bestaande overlegplekken (1), vergelijken van agenda's om gelijkaardige thema's te capteren (2)
    - Procesindicator: breed lerend netwerk creëren met relevante partners. (3)

**Strategische doelstelling 3:** *De eerstelijnszone Waasland Zuid - West wordt ervaren door betrokken partners als een transparante en flexibele organisatie waar een ideaal evenwicht is tussen efficiëntie van bestuur en inhoudelijke relevantie zodat de gevraagde tijdsbesteding van partners haalbaar is en ervaren wordt als een meerwaarde.*

- **Operationele Doelstelling 3.1:** Vanaf 2025 zijn de bestuurlijke organen (AV, BO en DB) van de eerstelijnszone samengesteld uit een beperkt aantal stemgerechtigde leden die een duidelijk engagement zijn aangegaan die weten wat er van hen verwacht wordt.
  - Indicatoren:
    - Resultaatindicator: iedere bestuurder ondertekende een engagementsverklaring (1). Ieder lid van de algemene vergadering ondertekende een engagementsverklaring (2). Het aantal bestuurders en leden zijn gedaald (3).
- **Operationele Doelstelling 3.2:** In 2025 wordt er een aan de hand van een nieuw intern reglement en een delegatiematrix transparant weergegeven welke bevoegdheden bij welke organen/personen zitten.
  - Indicatoren:
    - Resultaatindicator: Intern reglement dat ondertekend en ondersteund is door alle leden van het bestuursorgaan en algemene vergaderingen. (1) Een delegatiematrix die ingevuld is om transparantie te voorzien over wie welk mandaat heeft. (2)
    - Impactindicator: Het open netwerk weet welke issues waar besproken en goedgekeurd worden. (3)

**Strategische doelstelling 4:** *In Waasland (Zuid-West) voelen alle (eerstelijns) gezondheid – en welzijnspartners die actief zijn in de regio zich trots om deel uit te maken van het Wase netwerk. De eerstelijnszone is de architect van dat interdisciplinaire netwerk.*

- **Operationele doelstelling 4.1:** Tegen 2026 Verduurzamen we onze communicatiestrategie zodat we onze achterban kunnen voorzien van alle informatie die voor hen relevant is een kanaal dat voor hen en de eerstelijnszone past.
  - Indicatoren:
    - Resultaatindicators; Er wordt een jaarlijks multi-channel actieplan opgesteld met een goed overzicht wanneer wat en waar gecommuniceerd wordt. (1) Het aantal posts op onze Linked In en facebook. (2) Het aantal personen dat onze nieuwsbrief opent (3).

- **Operationele doelstelling 4.2:** Vanaf 2024 blijven we inzetten om interdisciplinaire samenwerking te verstevigen bij de basis door in te zetten op kennis van elkaars meerwaarde en interdisciplinaire vormen waarbij kennismaking centraal staat.
  - Indicatoren:
    - Resultaatindicatoren; We bekijken hoeveel personen de opleidingen SOKA en Siilo hebben bekeken de afgelopen periode. (1) Het aantal verzonden en verspreide materialen m.b.t. Doelgericht werken (2). Aantal aanwezigen op interdisciplinaire sessies in kader van buurtzorg/buurtnetwerken. (3)

Meer informatie betreffende de concrete acties en indicatoren, kan u terugvinden in ons actieplan.

In bijlage 1 vindt u een visueel overzicht van strategische doelstellingen, operationele doelstellingen en acties.

## 5. Executive summary

Binnen dit beleidsplan stellen we onze nieuwe missie en visie voor. Deze vertrekt vanuit de vernieuwde centrale waarden en principes: Autonomie, continuïteit, Doelgericht werken, Interdisciplinair, Persoonsgerichte hulp en sociale samenhang. We hebben deze hervormd omdat de vorige centrale principes, missie en visie te uitgebreid waren. In de nieuwe missie en visie komt het belang van de ondersteuning van de hulpverlener duidelijker naar voor. We hopen de vernieuwde aspecten als een toets te kunnen gebruiken voor toekomstige acties en projecten die de werknemers en partners van de zorgraad opnemen. Daarnaast moeten ze in de toekomst onze organisatie steeds in de juiste richting te kunnen blijven sturen.

Om aan de missie en visie te voldoen zetten we de komende jaren in op bruggenbouwen tussen de verschillende sectoren en hulpverleningslijnen (0<sup>de</sup>, 1<sup>ste</sup>, 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> lijn). Zo willen we inzetten op buurtzorg en GBO dat steeds belangrijker wordt in de toenemende complexiteit van casussen en verschuiving naar gespecialiseerde zorg aan huis. Daarnaast zetten we ook bestaande initiatieven verder zoals zorgpad osteoporose en de Wase werkgroep geestelijke gezondheid die thema's over de lijnen heen behandelen. We bekijken ook naar een betere samenwerking met het ziekenhuisnetwerk zodat we hiaten kunnen vastpakken en bepaalde data kunnen uitwisselen om aan goede populatiemanagement te kunnen doen. Daarnaast vinden we het belangrijk om aan de slag te gaan met een dringende nood die vanuit verschillende partners werd aangehaald namelijk flexibele kinderopvang. Zowel voor mensen die werken in de hulpverlening als voor de kwetsbare personen van de samenleving is het noodzakelijk dat er mogelijkheden zijn om hun kinderen op te vangen wanneer zij aan het werk zijn of noodzakelijke lessen volgen.

Ondanks de grote nood van sommige partners om met concrete acties aan de slag te gaan die voelbaar zijn op het terrein, dienen we ook voldoende plaats te geven aan de bestuurlijke hervormingen die we moeten doorvoeren. Om in de toekomst een gezonde en efficiënte organisatie te blijven moeten we bij de officiële bestuursorganen een minimum engagement verwachten. Enkel op die manier kunnen we voorkomen dat de zorgraad een log orgaan wordt dat niet kan inspelen op nieuwe noden. Daarnaast moeten we ervoor zorgen dat er voldoende transparantie en input vanuit de achterban verkregen en gegeven kan worden. Hiervoor moeten we voldoende open communiceren over onze vergaderingen en werkgroepen waar iedereen welkom is. Op deze manier maken we ook onze werking verder bekend naar de achterban.

Doch zal niet enkel het bekendmaken van toekomstige vergaderingen en werkgroepen voldoende zijn. We moeten ook meer investeren in een solide communicatieplan waarbij we via verschillende kanalen

voorbijge verwezenlijkingen en nieuwe opportuniteiten bekend maken bij de brede achterban. Onbekend is onbemind vandaar dat we de komende jaren ook hier extra aandacht aan willen geven zodat onze achterban ons leert kennen en wij hen ook.

U zal gemerkt hebben dat de laatste twee strategische doelen (de bestuurlijke doelen) hetzelfde zijn als degenen in ELZ Waasland NO. Dit komt omdat beide vzw's een traject aan het bewandelen zijn om te komen tot een goed bestuur. Om het zo efficiënt en duidelijk mogelijk te houden voor partners nemen we in beide vzw's gelijkaardige stappen. In de praktijk kunnen er kleine nuances verschillen zijn tussen de twee eerstelijnszones maar het (strategische) doel blijft hetzelfde.

**Bijlage 1: Overzicht strategische – operationele doelen - acties**

